

التوازن بين العمل والحياة العائلية

م.د. محمد عبد الرحمن إبراهيم

قانون العمل والضمان الاجتماعي

كلية الحقوق/جامعة تكريت

THE BALANCE BETWEEN WORK AND FAMILY LIFE

Lecturer. Dr. Mohamed Abdel-Rahman Ibrahim

Labor and Social Security Law

College of Law / Tikrit University

Maaa_m74@yahoo.com

المقدمة

يعد التوازن بين العمل والحياة العائلية مزيج صحي للعامل في ممارسة حياته المهنية والشخصية وتقسيم الادوار والمسؤوليات بينهما مع القدرة على التوفيق بينهما على المدى الطويل، ومن هنا يقتضي التوازن الايجابي بين العمل والحياة العائلية من خلال السيطرة والمرونة ويصبح النجاح عنوانا لكل من الجهتين، الا ان ممارسات التوازن تعتبر من البرامج أو الثقافة التي تم تصميمها للحد من الصراع بين العمل والحياة وتمكين العمال ليكونوا اكثر فاعلية في العمل وفي ممارسة الادوار الاجتماعية الاخرى، كما ان الانتقال من مشاهدة ممارسة التوازن بين العمل والحياة لأولئك الطبقة العمالية واستيعابهم والاعتراف بمساهماتهم بدور الرعاية لأطفالهم ورعاية كبار السن باعتباره من الامور المجتمعية المهمة الا انه هذا التحول لايزال قيد العمل به.

كما ان التغيرات الديموغرافية في اماكن العمل والتي تكون من خلال دخول المرأة إلى سوق العمل بشكل كبير اكثر من السابق، والتحول في الهياكل الاسرية (ارتفاع عدد الوالدين الوحيدين)، وكذلك التقدم التكنولوجي، ومن مجموع هذه



الأسباب والتغيرات والصراعات اختلفت الادوار المتعددة لأفراد وما على المؤسسات والجهات المشغلة لليد العاملة الا وضع اطار استراتيجي منظم متوازن بين العمل والحياة العائلية والتي تعود بالنفع على القوى العاملة واصحاب العمل والمجتمع.

ولغرض الإحاطة بالموضوع من كافة الجوانب لا بد من التطرق إلى ما يأتي:

أولاً: أهمية الدراسة: تتجلى أهمية الدراسة ربما بكونها الدراسة المهمة بإبراز دور التوازن بين العمل والحياة العائلية من الناحية القانونية، بسبب اختلاف الادوار للرجل والمرأة داخل الاسرة ودخول المرأة إلى سوق العمل، والاستفادة من مرونة قانون العمل بالاعتراف بالعمل الموقت والجزئي، والذي يعطي الامكانية للتوازن بينهما، بتسليط الاضواء على القوانين المنظمة للتوازن بين العمل والحياة العائلية والاتفاقية الدولية المنظمة لذلك، ووضع مجموعة من التدابير الصديقة التوفيقية للموازنة بينهما، والتي يكون وقعها الصحي والنفسي والاجتماعي على حياة الطبقة العمالية محققا في النهاية الامان المجتمعي لكافة افراد المجتمع.

ثانياً: مشكلة الدراسة: تتجسد مشكلة الدراسة البحث هي ان هناك تركيز واضح من قبل الجهات التي تشتغل فيها القوى العاملة على العوائد المادية وتحقيق الارباح والانتاجية العالية، وترك الجانب الذي لا يقل عن اهمية الحياة المهنية الا وهو الحياة العائلية من رعاية الاطفال أو رعاية كبار السن أو الترفيه أو الممارسات الاجتماعية والتي لها تأثيرها المباشر على صحة الطبقة العمالية وكذلك العملية الانتاجية وفي النهاية المجتمع لكي لا يكون عالة على المجتمع.

ثالثاً: فرضية الدراسة: تفترض الدراسة إمكانية وضع رؤية مشتركة للسياسات الاجتماعية التي تتبناها الدولة من خلال التنسيق بين هذه القوانين أو وضع برامج تساعد على تخفيف الضغوط التي تعاني منها الطبقة العاملة للتوازن بين العمل والحياة المهنية واعتبارها من القضايا المهمة التي تستحق الوقوف عليها في تنمية الموارد البشرية، وتلقى اهتماما من قبل اصحاب العمل والعمال، والحكومة والباحثين الاكاديميين ووسائل الاعلام.

رابعاً: منهجية الدراسة: سنعتمد في دراستنا المنهج التحليلي الوصفي للنصوص القانونية الخاصة بالتوازن بين العمل والحياة العائلية في التشريعات العراقية ولمعرفة مدى التناسق والتوافق بين هذه القوانين ووضع التدابير الصديقة للتوازن بين العمل والحياة العائلية.

خامساً: هيكلية الدراسة: سنقسم الدراسة على مبحثين نخصص الأول للتعرف على ماهية التوازن بين العمل والحياة من خلال المبحث الأول التعرف على التطور التاريخي للتوازن ومن ثم تعريفه وماهي اهدافه وماهي الأسباب التي تؤدي إلى عدم التوازن بين العمل والحياة العائلية، وفي المبحث الثاني نتكلم عن التدابير الصديقة للتوازن بين العمل والحياة العائلية من خلال الاستفادة من نظم الاستراحة والاجازات التي قررها قانون العمل، وكذلك الاستفادة من مرونة اجراءات العمل كالعمل الموقت والجزئي والعمل عن بعد، وكذلك الاستفادة من السياسات الرعوية كراعية الاطفال ورعاية كبار السن، وفي النهاية الاستفادة من الخدمات الاجتماعية بشقيها الصحية والثقافية والاسكانية.

المبحث الأول

ماهية التوازن بين العمل والحياة

تعد مسألة التوازن من الافتراضات الصحية في كل اسرة من اجل تقاسم المسؤوليات بين الرجل والمرأة لمواجهة تحديات الحياة في العمل(الحياة المهنية) وفي الاسرة (الحياة العائلية) لأنشاء جيل واعى ومتقف، ومحاربا وطاردا للبطالة، لذا سوف نقوم بألقاء نظرة تاريخية على تطوره، ومن ثم إلى تعريفه، وماهي الفوائد المتوخاة من التوازن منه، وفي النهاية نتكلم عن أسبابه الاجتماعية والاقتصادية والديمغرافية وفق المطالب الاتية:



المطلب الأول

نظرة تاريخية

ان اللقاء نظرة تاريخية للموازنة بين العمل والحياة العائلية لم تأتي من فراغ وانما جاءت من مخاض عسير خلال فترة الستينات والسبعينيات من القرن المنصرم والتي اعتبر اصحاب العمل ان الحياة المهنية في العمل هي الاساس في قضية العمل، والاستثناء المسؤوليات العائلية، مما دفع الدول إلى التدخل لتنظيم الامور الاجتماعية للعمال^(١)، باعتباره ما هو إلا صورة من صور العدالة الاجتماعية التي تسعى المجتمعات المتطورة إلى تحقيق ذلك، لذا انبرت منظمة العمل الدولية والعربية بوضع الاتفاقيات المنظمة للعطلة المأجورة^(٢)، وسارت على خطاها الكثير من التشريعات المقارنة، والتي تبنت مبدأ العطلة المأجورة (paid Vacation)^(٣)، أو بعبارة أخرى الإجازات المدفوعة الاجر، الا ان هذا التغيير في المواقف لم يأت من فراغ ولكن هذا التطور اتى بعد ازدهار الأوضاع الاقتصادية وانتشار الافكار والمبادئ الاجتماعية فبعد ان كان يوم الإجازة غير المدفوعة الاجر إلى إجازة اسبوعية، ومن ثم إجازة سنوية، أو تلك التي يحصل عليها عند مرضه أو تلك التي يحصل عليها لظروف خاصة من الحمل والوضع والأمومة^(٤).

ولكن هذا الانحدار في نسبة العمال المؤيية في تولي المهن لمدة طويلة قد لا يمثل فعلاً التغيير الكبير الحاصل من أي عمل فردي، والذي ادى بدوره إلى ايجاد الكثير من الوظائف والعديد من الشركات الجديدة والتي بدورها اوجدت اعداداً لا حصر لها من الوظائف الجديدة وفي المقابل من ذلك فإن نسبة مؤيية قليلة قد كانت قد

(١) جيم بيرد: توازن الحياة مع العمل للقيام بذلك الحق وتجنب المخاطر، مقال مقبول للنشر في مجلة علاقات العمل اليوم، مجلد ٣٣، خريف ٢٠٠٦، منشور على شبكة المعلومات الدولية الانترنيت على الرابط التالي: <http://www.worklifebalance.com>.

(٢) لذا نجد تنظم الاتفاقيات المنظمة للإجازة المدفوعة الاجر ومنها، الاتفاقية الأولى: المتعلقة بشأن الاجازات مدفوعة الاجر رقم (٥٢) لعام (١٩٣٦م).

(٣) د. محمد عزيز: اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٥٨، ص ٢٠٩.

(٤) د. احمد حسن البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية "علاقات العمل الجماعية" الكتاب

الأول: النقابات العمالية، ج ٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٥٢٠.

استخدمت لتولي المهن طويلة الامد، ولكن معظم المراقبين اوردو قصة مختلفة جداً بشأن الانحدار في نسبة تولي المهن الطويلة الأمد وعن الإنهاء الطوعي المتزايد من قبل المستخدمين لمهنهم طويلة الامد، ومرد ذلك أنهم قد اصبحوا عبئاً ثقيلاً من جراء التكاليف الصحية وحقوق التقاعد⁽¹⁾، مما شاع العقود الموقته، والعمل بوقت جزئي، والعمل عن، بعد ليواكب المرونة في قانون العمل.

كما ان التغييرات في العادات والتقاليد الاجتماعية ودخول المرأة إلى سوق العمل وارتفاع المستوى التعليمي والثقافي للمرأة، ونضوج الافكار الحيدة لدى الرجال الداعمة إلى تقسيم الادوار بين الرجال والنساء في العمل والحياة العائلية وكل هذه الامور ادت بدورها إلى ايجاد التوازن بينهما.

لذا يتبين من خلال هذا الطرح تغير الراي والافكار والتي كانت في الفترة الأولى غير معترف بالحقوق اللازمة للتوازن بين العمل والحياة، الا ان الامر تغير بعد تغير فلسفة تدخل الدولة في المجال الاجتماعي وفرضت مجموعة من الحقوق للطبقة العاملة ومنها الاجازات التي يتمتع بها القوى العاملة، الا انه بعد التطور التكنولوجي وشيوع الاعمال القصيرة والموقته والعمل عن بعد اصبح هناك نوع من القدرة للرجال والنساء في ممارسة التوازن ورعاية الاشخاص الذين يكونون بأشد الحاجة إلى الرعاية، وفي نهاية المطاف نرى تغير في المواقف والتقاليد الاجتماعية بالنسبة للمرأة بدخولها سوق العمل وزيادة الوعي للرجل وتشارك المسؤولية بين النساء والرجال اصبح من المحتم وضع تدابير صديقة للموازنة بين العمل والحياة العائلية.

المطلب الثاني

مفهوم التوازن بين العمل والحياة العائلية

إن تحديد التوازن بين العمل والحياة العائلية باعتبارها من المفاهيم الواسعة التي

(1) Alan Hyde: Employee Organization and Employment Law in the Changing us Labor market: America moves Toward Shorter –Time Jobs, universita degli studi catania, p5-6.



تضم بين جناحيها التوافق المطلوب بين العمل والذي يضم (المهنة والطموح) من جانب، والحياة التي تضم (المتعة والصحة والترفيه، والاسرة، والتنمية الروحية) من جهة اخرى باعتبارها توازن حفظ الحياة أو ميزان الحياة^(١).

لذا هناك من التعريفات التي تبين هذا المفهوم، والتي ذهب التعريف الأول منها: بانه المقدره الذاتية للفرد على تحقيق الدور المنشود منه في مجالي العمل والاسرة بقدرته على التفاوض أو التشارك بينه وبين شركائه للحفاظ على عمله واسرته^(٢).

اما ما ذهبت اليه منظمة الامم المتحدة في تعريفها بانه: مجموعة من ترتيبات العمل المختلفة والتي تبغي إلى تحقيق أهدافها بإيجاد بيئة عمل تتسم بمرونة كبيرة من خلال ايجاد التوازن الأمتل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية مع الاسهام في كفاءة المنظمة^(٣).

فمن خلال هذا العرض يتبين ان هناك مسالة افتراضية للتوازن الحياة المهنية (العمل) باعتباره الشريان النابض للعامل ولأسرته من الناحية الاقتصادية (مصدر رزقه) وكسب ود المؤسسة أو صاحب العمل الذي يعمل معه وبين اسرته التي تكون بأشد الحاجة إلى الوفاء بمتطلبات الحياة، والتي لا تكون الا بقيام شخص العامل بضع موازنة توفيقية بين كل منهما لغرض تحقيق نجاح العامل في عمله ومحافظا على اسرته وسعادته التي يكون له الدور الايجابي لنجاحه في عمله.

(١) التوازن بين العمل والحياة: تقرير منشور على موقع ويكيبيديا الموسوعة الحرة، شبكة المعلومات

الدولية الانترنت و على الرابط التالي: <https://ar.wikipedia.org/wiki/>

(2) Grzywacz JG, Carlson DS: Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*. 2007;9:455–71

(٣) إينريكيه رومان - موري وإيفين فونتين أورتيث: تنقل الموظفين فيما بين الوكالات، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، تقرير الجمعية العامة للأمم المتحدة في الدورة السادسة والستون، جنيف، ٢٠١١، ص٨.

المطلب الثالث

اهمية التوازن بين العمل والحياة العائلية

لقد قامت التكنولوجيا بتغيير حياة الناس بعدة طرق مختلفة، والتي اثمرت نتائجها من ان يعيش الناس حياة اطول واكثر صحة، واصبح بمقدور الام والاب ان يتحدث إلى ابنه على بعد الالاف من الاميال، كما اختلفت الطريق التي يحصل بها الناس على المعلومات، والتواصل مع بعضهم البعض، والاستمتاع بالمهام الكاملة^(١).

كما ان اختلاف علاقات العمل وما اضفت عليه مرونة في علاقات العمل اعطت نوع من التوازن بين العمل والوقت العائلي^(٢)، الا انه من المهم ان نميز بين العمل والحياة لأولئك الاشخاص الذين يرتبطون باستمرار بوظائفهم ويتعرضون إلى الاجهاد والارهاق اذا كان ذلك الشخص ليس لديه وقت للاسترخاء من جراء ذلك العمل المكلف به.

لذا يتطلب على الجهة التي يعمل لديها العامل تشجيع الموظف على اخذ اجازة وفق الجدول الزمنية التي تعده الجهة القائمة على تشغيله، للقيام بأنشطة صحية أو ترفيه أو اجتماعية أو اسرية، كما ان العمل نفسه يمكن ان يحقق لو صاحب القائم به حالة نفسية ملؤها السعادة والرغبة في العمل والاندفاع إلى ادائه^(٣)، اذا انها لا تقل شأنًا وخطراً عن الخدمات التي تهدف إلى القضاء على الفقر والمرض والجهل والبطالة، بل

-
- (١) باتو ميناكشي وفينكاتا سوبراهمانيام وآخرون: اهمية التوازن بين العمل والحياة، بحث منشور على شبكة المعلومات الدولية الانترنت وعلى الرابط التالي: <http://www.iosrjournals.org>.
- (٢) إن ازدياد طابع المرونة والطابع غير النظامي في علاقات العمل وإدارة الإنتاج وفي سياق المنافسة العالمية وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي نتج عن ذلك أن بعضاً من أصحاب العمل عزف عن استخدام القوى العاملة على نحو منظم لتعمل كل الوقت، وتتواجد في مكان واحد لعمل مسجل ومحدد، وإنما كان التوجه إلى نمط آخر وهو يقوم على لامركزية الإنتاج ويعيد تنظيم العامل بتشكيل وحدات إنتاج أكثر مرونة وتخصصاً بعضها غير مسجل والآخر غير نظامي منه على سبيل المثال (العمل الموقت، العمل الجزئي، العمل عن بعد)، اشار اليه: الاقتصاد غير المنظم من خلال ادبيات ومعايير العمل العربية: منظمة العمل العربية، ورشة عمل حول دور النقابات في حماية حقوق العمال في اطار الاقتصاد غير المنظم، دمشق، ٢٠٠٦، ص ٨.
- (٣) د. احمد كمال احمد: منهاج الخدمة الاجتماعية في خدمة الجماعة، مكتبة الخانجي، القاهرة، بلا سنة نشر، ص ٣٢٢.



يجب توفرها كالكخبز والصحة وغيرها من ضروريات الحياة^(١)، كما انها من الوسائل الفعالة للتعبير عن النفس واكتشاف قدرات الافراد في جميع الاعمار، كما ان له قيمة تعليمية في تنمية الشخصيات وفي زيادة الخبرات واكتساب المهارات، باعتباره وسيلة للترويج عن النفس ووسيلة وقائية وانشائية لصيانة الصحة الجسمية والعقلية^(٢).

وبذلك يكون هدف التوازن بين العمل والحياة العائلية هو الحفاظ على الاداء المنظم في العمل داخل المؤسسة العمالية التي يعمل بها العمل أو لدى صاحب العمل هذا من جانب، اما الجانب الاخر حقننا الراحة النفسية والذهنية للشخص مما يؤدي إلى تحسين جودة ونوعية الانتاج وحقننا بذلك الامان المجتمعي لكافة افراد المجتمع^(٣).

المطلب الرابع

أسباب عدم التوازن بين العمل والحياة العائلية

هناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى شيوع عدم التوازن بين العمل والحياة العائلية، والتي تكون لأسباب اجتماعية والتي تمثلها بعدم وجود توازن بين عمل الرجل والمرأة أو أسباب اقتصادية سواء ما تعلق منها بالتحويلات الاقتصادية أو ما تعلق منها بتقشف الدولة اما السبب الثالث فهو السبب الديموغرافي والخاص بشيخوخة السكان في الدولة المتقدمة وحاجتها إلى العمالة الزهيدة والرعاية الاجتماعية وغيرها، ونوردها في الفروع التالية:

الفرع الأول: الأسباب الاجتماعية

تلعب العادات والتقاليد الثقافية أو الدينية بفرض سلطتها القاضية بعدم وجود فرص مناسبة تسمح للمرأة بالتوفيق بين العمل والواجبات العائلية أو الاختلاط بالغرباء

(١) د . حسن شحاته سفعان: الخدمة الاجتماعية ميدانها وتاريخها وبرامجها ومناهجها، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، بلا سنة نشر، ص٣١٧.

(٢) محمد كامل البطريق: الخدمة الاجتماعية مهنة ذات علم وفن" دراسة تحليلية لتطور الخدمات الاجتماعية واساليب العمل بها، ط٢، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٦٢، ص٣١٠.

(٣) اهداء باسم داود الخفاجي: الخدمات الاجتماعية العمالية، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة النهريين، ص ١١٣.

وهذا الأمر ليس محتماً في العالم النامي، بل أيضاً في العالم الصناعي، وتؤدي القيمة المنخفضة للمساهمات الاقتصادية التي تقدمها المرأة إلى جانب الآراء المهيمنة التي تعد أنّ المرأة تكسب الدخل الثاني أو الثالث في الأسر إلى خلق هذا الواقع، فالمرأة عند زواجها وإنجابها الأطفال تصبح أقل إنتاجية أو تترك وظيفتها ويتسأل الكثير من الشباب ما إذا كانت إنجازاتهن الأكاديمية تسمح لهن بالحصول على وظائف تتلاءم ومهارتهن^(١).

كما ان عدم التوازن بين المسؤولية العائلية بين الرجل والمرأة من حيث الموازنة في المهام الملقاة على عاتق كل منها، حيث ان متوسط الوقت الذي تمضية المرأة على الاعمال غير مدفوعة الاجرة (صيانته منزلية، تنظيف، غسيل، طبخ، تسوق) الخ ..، تكون نسبتها اضعافا بالنسبة إلى العمال التي يقوم بها الرجل، وكذلك اعمال الرعاية غير المدفوعة الاجر كراعية (الاطفال، كبار السن، المعوقين، المرضى)^(٢).

الا انه في ظل ارتفاع مسؤوليات الرجل الاسرية ارتفع الصراع بين العمل والحياة العائلية، ففي الولايات المتحدة الامريكية احتدم الصراع بشكل كبير عند الذكور حيث انتقل من (٣٤) في المائة في عام ١٩٧٧ إلى (٤٩) في عام ٢٠٠٨، بالمقارن بالإناث الذي انتقل من (٣٤) في العام ١٩٧٧ إلى (٤٣) في العام ٢٠٠٨ وذلك بسبب ارتفاع نسبة الاسر وكثير تكاليف الحياة مما حتم على الرجل والمرأة إلى كسب العيش معا^(٣).

لذا يتبين من خلال هذا الطرح ان الأسباب الاجتماعية والتي كان لها موروثها العادات والتقاليد الاجتماعية والدينية لها تأثير واضح على مستوى الحياة المعيشية

(١) عالم العمل، الانتعاش من الازمة، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد(٦٦)، كانون الأول/ديسمبر، ٢٠٠٩، ص٨.

(٢) التوازن بين العمل والحياة الخاصة: منشورات منظمة العمل الدولية بدورته(٣١)، جنيف، ٢٠١١، ص٦.

(٣) العمل والاسرة خلق مكان عمل صديق للأسرة: تقرير منشور لمنظمة العمل الدولية على شبكة المعلومات الدولية الأنترنيت على الموقع التالي: www.ilo.org/ged.



للرجل والمرأة، الا ان التغيير أو القبول الاجتماعي لعمل المرأة وكثرة الالتزامات العائلية حتم على المرأة الدخول في سوق العمل لغرض اعانة عائلتها.

الفرع الثاني: الأسباب الاقتصادية

ان هناك من الأسباب الاقتصادية والتي استلزمت حصول جملة من التغييرات المستمرة في ثمانينيات وتسعينيات القرن المنصرم، ان هذه الفترة كانت على موعد مع موجة التحولات البنوية الحقيقية، والتي لا تقتصر على الثورة التقنية والرقمية بل تتعداها إلى نزع الصفة المادية عن عمليات الانتاج وعولمة السوق التنافسية، وازمة نظام الضرائب، وفقدان السيادة الوطنية، بسبب ظهور مؤسسات الحكم القطري والعالمي، واشاعة العمل بالمشاريع المتعددة الجنسيات، بل تتعداها إلى الهجرة الجديدة للتحركات السكانية بمضاعفاتها على انظمة الرخاء المتعارف عليها كما ان الحضور الطاغي للمرأة في سوق العمل ومضاعفات الادوار على تقسيم العمل التقليدي في المعمل والبيت^(١)، وكان من نتائجها الاتية، وفق الفقرات ادناه:

الفقرة اولاً: تحولات قانون العمل: إنّ ازدياد طابع المرونة والطابع غير النظامي في علاقات العمل وإدارة الإنتاج وفي سياق المنافسة العالمية وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي نتج عن ذلك أنّ بعضاً من أصحاب العمل عزف عن استخدام القوى العاملة على نحو منظم لتعمل كل الوقت، وتتواجد في مكان واحد لعمل مسجل ومحدد، وإتّما كان التوجه إلى نمط اخر وهو يقوم على لامركزية الإنتاج ويعيد تنظيم العامل بتشكيل وحدات إنتاج أكثر مرونة وتخصصاً بعضها غير مسجل والآخر غير نظامي^(٢)، مما يترتب نتائج ممتثلة بانخفاض الأجور وانعدام المستحقات الاجتماعية كمنحة التقاعد ومنحة التعويضات العائلية.

(1) Bruno Caruso: the future of Labour " Traditional models of Social protection and a new Constitution of Social Rights ,universita degli studi catania, p4-5.

(٢) الاقتصاد غير المنظم من خلال ادبيات ومعايير العمل العربية: منظمة العمل العربية، ورشة عمل حول دور النقابات في حماية حقوق العمال في اطار الاقتصاد غير المنظم، دمشق، ٢٠٠٦، ص٨.

الفقرة الثانية: تدابير التقشف: ان هناك تدابير التقشف والتي تم اعتمدها العديد من الحكومات نتيجة للازمة المالية التي اصابته العالم في عام ٢٠٠٨، ولمعالجة الاختلالات المالية الناجمة فأثرت بضلالها إلى تجميد أو الانخفاض في العمالة والاجور في القطاع العام وخفض الاتفاق على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاسرية، ومن الامثلة الشاهدة على ذلك الغاء علاوة الولادة في اسبانيا والتي كانت ٢٥٠٠ يورو لمل مولود جديد، وكذلك خفضت ايرلندا سن الاطفال الذين يحق لهم الحصول على بدلات عائلية، اما في بريطانيا فقد خفضت عدد للعائلات المؤهلة للحصول على ائتمان ضريبي للأطفال وبدل للأمومة^(١).

الفرع الثاني: الأسباب الديموغرافية

ان الحاجة إلى القوى العاملة في الدولة المتقدمة بسبب الشيخوخة ومعدلات الخصوبة المنخفضة أو قواعد السكان المنخفضة في وقت تسعى هذه البلدان إلى تحقيق النمو والتطور الاقتصادي^(٢).

وهذا ما تذهب التنبؤات الحالية إلى بروز ظاهرة "التحول الديمغرافي" والتي تنبئ بحلول عام (٢٠٥٠م) إذ سيكون متوسط العمر في البلدان الأخذة في النمو ٣٨ سنة مقابل ٤٥ سنة في البلدان المتقدمة حتى فارق السبع سنوات سيكون هناك تأثير ملحوظ ومن المتوقع أن يزداد عدد السكان من الفئة العمرية العاملة إلى ١.١ مليار بحلول عام (٢٠٥٠م)، في حين سينخفض عدد السكان من الفئة العمرية العاملة في البلدان المتقدمة انخفاضاً طفيفاً حتى مع استمرار تدفقات الهجرة الحالية للبحث عن عمل في الخارج في البلدان الغنية، مما تؤثر هذه العملية على نسبة الإعالة — اي إن نسبة كبار السن والشباب إلى نسبتها للسكان من الفئة العمرية العاملة مقابل كل ١٠٠

(١) التوازن بين العمل والحياة الخاصة: مصدر سابق، ص ٨.

(٢) عالم العمل، الترويج الى الانتعاش يركز على الوظائف، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد ٧٠، بيروت، اذار / مارس، ٢٠١١، ص ٣١.



شخص من الفئة العمرية العاملة في البلدان المتقدمة هناك حالياً (٤٩) من الذين ليسوا في سن العمل وما يقرب من نصفهم من الأطفال والمسنين^(١).

ويعزو السبب الرئيسي وراء النمو العالي لسكان البلدان النامية بوجه عام إلى توافر الخدمات الصحية وانخفاض معدل الوفيات مقارنة مع الاستخدام المحدود لأساليب منع الحمل، ووجود بعض السياسات التي تشجع على الإنجاب في معظم هذه البلدان^(٢).

ونتيجة لهذه العوامل الديمغرافية تتجه السياسات الاجتماعية في البلدان الصناعية إلى الترفيع في السن القانونية للإحالة إلى التقاعد والتخفيض في السن القانونية للدخول إلى سوق العمل^(٣).

المبحث الثاني

التدابير التوفيقية بين مسؤوليات العمل والحياة العائلية

ان العمل يمثل بالتأكيد الصحة، ولكن بالحفاظ عليها ينبغي ان يكون بحاجة إلى اخذ موازنة بين العمل والحياة العائلية، إلا أن هذا ليس دائماً بنفس الوضوح الحاصل لدى بعض الدول، ولكن أيضاً في تلك المجتمعات المعاصرة، والتي طرأ التجديد في قضايا العمل، وقضاء وقت الفراغ، وفي الحقيقة، ان كل من سياسة العمل والترابط الاجتماعي لا بد من ان يتعاونوا بينهما تعاوناً بناءً ووثيقاً^(٤)، وفي قانون العمل من المناسب ان نضع مجموعة من التدابير التوفيقية بين مسؤوليات العمل والحياة العائلية، من خلال المطالب التالية أدناه:

- (١) تقرير التنمية البشرية ٢٠٠٩: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة: التغلب على الحواجز: قابلية التنقل البشرية والتنمية: ترجمة: أمل التريزي، مركز معلومات الشرق الأوسط، القاهرة، ص ٤٣.
- (٢) د. رعد سامي عبد الرزاق التميمي: العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، ط١، دار دجلة، الأردن، ٢٠٠٨، ص ١٩٧.
- (٣) الندوة القومية حول " هجرة وتنقل العمالة العربية لدعم فرص التشغيل: منظمة العمل العربية، تونس، ١٩٢١/١١/٢٠١٤، ص ١١.

(٤) Jean – Claude Javillier: Droit du Travail, 6 Edition, Libeairie General de droit et de Jurisprudence, paris, 1998., p435.

المطلب الأول

الاستفادة من نظم الاستراحة والاجازات

لقد كان للتنظيم القانوني للعمل أثره المهم من بلوغ الصفة الآمرة لأداء العمل، باعتباره ركن مهم من أركان الهيكل القانوني الذي تقوم عليه علاقات العمل، وفي هذا الركن يشمل مجموعة القواعد القانونية التي تهدف إلى حماية العمال، لان عدم تحديد ساعات العمل يؤدي إلى استغلال العمال من قبل أصحاب العمل^(١)، وقد نظم المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وقت الاستراحة والاجازات وسوف نورد لكل منهما فرع، وفق الآتي:

الفرع الأول: نظم الاستراحة

القاعدة العامة لتشغيل العامل هو (٨) ساعات متواصلة وبغير انقطاع والتي ذهب المادة (٦٧/ اولاً) من قانون العمل العراقي النافذ بنصها: (لا تزيد ساعات العمل اليومية على (٨) ساعات في اليوم أو (٤٨) ثمان واربعون ساعة في الأسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون). لأن ذلك يرهق العامل ويقضي على صحته.

وفي الواقع لا تكفي الاستراحة الزمنية للعامل اذا لا بد من الاستراحة اليومية والتي يطلق عليها في الغالب الاستراحة الليلية والتي منحت العامل فترة راحة لا تقل عن (١١) ساعة متواصلة بين كل يوم والتي تحسب من نهاية يوم العمل الفعلي إلى بداية يوم العمل التالي^(٢)، وذلك لغرض مساعدة العامل من استعادة نشاطه ولاستراحته من مشقة عمل اليوم، مع إعطاء فسحة الأمل له مع أفراد أسرته^(٣).

اما بالنسبة إلى الاستراحة الاسبوعية لم تكن وليدة الأمس بل وجدت قبل وجود التشريعات الدولية (الاتفاقيات الدولية) والوطنية المنظمة للتشريع العمالي، على

(١) د. فتحي المرصفاوي: النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، ليبيا، ١٩٧٣، ص ٤٣.

(٢) المادة (٦٨ / ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) د. صادق مهدي السعيد: اقتصاد وتشريع العمل، ط٢، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٦٩، ص ٢٩٤.



اعتبارات دينية والتي توجب العامل وصاحب العمل على الامتناع عن العمل في ذلك اليوم وان عدم الامتنال لذلك الأمر يشكل عقاباً في الحياة الآخرة، ماعدا الراحة الاسبوعية ليس من الامور الملزمة قانونياً انما يمكن تصوره على انه خرق لقاعدة دينية^(١)، وبذلك يتبين ان الاصل التاريخي ليوم الراحة الاسبوعية هو الدين على الغالب الأعم، إلا أنّ انفصال الدولة عن الدين في كثير من البلدان يؤدي إلى ان يفسر إلى اعتبارات إنسانية أو اجتماعية^(٢).

الا ان هناك من الواقعة التي اثارت الجدل في فرنسا حيث فرض مسؤولو العمل على صاحب الفرن دفع غرامة مالية قدرها (٣) الالف يورو وذلك لاشتغال الخباز طوال ايام الاسبوع ولم يأخذ استراحة ليوم واحد، الا ان بعض الزبائن اطلقوا عريضة لدعم المدعو سيدريك فايغر بسبب الغرامة المالية الكبيرة التي يتوجب دفعها، ودافع رئيس بلدية لوسيني - سور - بارس (شمالي فرنسا) عن الخباز بقوله ان الخباز في منطقة سياحية ومن الضروري ان يبقى الفرن مفتوحاً للسواح خلال الصيف، وانه اسوأ شيء يعاني منح السواح ان يجد محلاً أو متجرًا مغلقاً، وقد فندت المديرية الإقليمية للشركات والمنافسة والعمل والتوظيف ان صاحب الفرن لم يمثل للقوانين النافذ في البلاد، والتي تفرض على كل خباز اغلاق متجره مرة واحدة في الاسبوع^(٣).

وبذلك تكون سلطات العمل محقه في تطبيق القوانين هذا من جانب اما الجانب الاخر فهي تحقيق الفائدة للموازنة بين العمل والحياة العائلية من خلال تجديد نشاط العامل والاطلاع على احوال اسره، والامر الاخر ممارسة الامور الروحية (الدينية) أو الامور الترفيهية له ولعائلته، وحتى لا يكون عالية على الدولة والمجتمع لان كثرة العمل بدون راحة يؤدي إلى تراكمات صحية بالغة الخطورة.

(١) د. عزيز إبراهيم: شرح قانون العمل العراقي "تنظيم علاقات العمل الفردية، ج ١، مطبعة جامعة بغداد، ١٩٧٥، ص ١٧٨.

(٢) د. محمد عزيز: مصدر سابق، ص ١٩٨.

(٣) القرار منشور في موقع سكاى نيوز الاخباري في ١٥ مارس ٢٠١٨، على شبكة المعلومات

الدولية الانترنت على الرابط التالي: <https://www.skynewsarabia.com>

الفرع الثاني: الاجازات

قد لا يكفي لاستعادة العامل طاقته يوم واحد في الأسبوع؛ لأنَّ ما يذهب اليه المتخصصون بان جسم الإنسان لا بد من ان يأخذ ايام عمل متتالية بعد كل عمل متواصل على مدار السنه، يتوقف خلالها عن ذلك الجهد البدني، لما تهدف اليه الإجازة من تحسين أو تغير نمط الحياة اليومية المعتادة وقضاء فترة هادئة في أحضان الريف والجبال والمصايف الغناء مع أفراد العائلة من جراء ذلك العمل المتواصل^(١)،، لذا سوف نقوم بشرحها في الفروع التالية ادناه:

الفقرة الأولى: الاجازة السنوية: لا تقل الراحة السنوية اهمية من الراحة الاسبوعية، فالراحة الاسبوعية تعتبر علاجاً مؤقتاً لمتاعب الاسبوع ولكنها لا تكون كافية للقضاء على متاعب السنة بأكملها، وهذا ما يلزم الحصول على راحة تكون إلى ايام متتالية كل عام، لتمكن بعدها العمال السكانين في الأرياف من السفر إلى زيارة اهاليهم، لتغير مقر العمل والذهاب إلى مكان اخر^(٢)، والتي ذهب المشرع العراقي بإقرار الاجازة السنوية، وباستحقاق العامل بعد مضي سنة على خدمته أجاز باجر تام لمدة (٢١) يوم واحد وعشرين يوماً على الاقل عن كل سنة^(٣).

الفقرة الثانية: الإجازة المرضية: تعد من الحقوق التي يتمتع بها العامل وهو الإجازة المرضية نتيجة لما يسببه المرض أو علاقته بالعمل أو ناتج عن اهماله الشخصي^(٤)، والذي نظمت المادتان (٨٠ و ٨١) الاحكام المنظمة للإجازة المرضية، وبالتالي يستحق العامل إجازة مرضية باجر تام تدفع من صاحب العمل لمدة ثلاثين يوم عن كل سنة، كما انه يجوز تراكم الإجازات لمدة (١٨٠) يوم، وفي حال استمرار

(١) د. غالب علي الدوادي: شرح قانون العمل وتعديلاته" دراسة مقارنه"، ط٣، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٤، ص ١٢٢.

(٢) د. محمد حلمي مراد: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط٥، دار القلم، القاهرة، ١٩٦٧، ص ٥١٩.

(٣) يضاف الى ذلك زيادة يومان لخمس السنوات الأولى في الخدمة، ويومان اخران لخمس السنوات الثانية، وثلاثة ايام لكل خمس نوات في خدمته اللاحقة، بموجب المادة (٧٥/ اولا) من قانون العمل النافذ،

(٤) د. جواد الرهيمي: مصدر سابق، ص ٤٨.



المرض واستنفاد الإجازات المرضية والمترابكة فإن يطبق عليه احكام التقاعد والضمان الاجتماعي^(١)، مشفوعا بتقرير طبي صادر عن الجهة الطبية المعتمدة لدى صاحب العمل أو عن جهة طبية رسمية^(٢).

الفقرة الثالثة: اجازة الحمل والوضع والامومة: وهنا تستحق المرأة العاملة اجازة خاصة بالحمل والوضع باجر تام لمدة لا تقل عن (١٤) اسبوعاً في السنة كما ان لها الحق بالتمتع بالإجازة قبل (٨) اسابيع من التاريخ المفروض للوضع مقرونا بشهادة طبية من الجهة المختصة، وما على تلك الجهة الطبية سوى ان تقرر مدة الإجازة على ان لا تزيد على (٩) اشهر في حالة الولادة الصعبة أو في حال ولادة اكثر من طفل أو ظهور مضاعفات قبل الوضع^(٣).

اما بالنسبة إلى اجازة الامومة، فقد علقها المشرع على ارادة صاحب العمل بالتمتع بإجازة الامومة لرعاية طفلها وبدون اجر لمدة لا تزيد على سنة في حال لم يكمل الطفل سنة واحدة، وبعد عقد العمل موقوفا خلال تلك الفترة^(٤)، ولا يجوز الام العاملة اثناء اجازة الحمل والوضع بعمل ماجور لدى الغير^(٥)، اما اذا اشتغلت في اجازة الامومة فإنه في هذه الحالة اعتبرت الاجازة ملغاة ولصاحب العمل ان يطلب من العاملة العودة إلى العمل وفق التاريخ الذي يحدده^(٦)، وفي نهاية المطاف يضمن للام العاملة في نهاية اجازة الحمل والوضع والامومة العودة إلى نفس عملها أو عمل مساوي وفي نفس الاجر^(٧).

(١) المادة (٨٠) / أولاً وثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٢) المادة (٨١) / أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) المادة (٨٧) / أولاً وثانياً وخامساً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٤) المادة (٨٩) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٥) المادة (٨٨) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٦) المادة (٩٠) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٧) المادة (٨٧) / سادساً) من قانون العمل العراقي النافذ.

الفقرة الرابعة: الاجازة الشخصية: لقد نظم المشرع العراقي مسألة الإجازات الشخصية في المادة (٨٢) منه فنص على (أن يستحق العامل اجازة بأجر تام لأسباب شخصية وفي إحدى الحالات:

- ١- زواج العامل (٥) ايام.
 - ٢- زواج أبن أو ابنة العامل (١) يوم.
 - ٣- وفاة الزوج أو الزوجة أو الأم أو الأب أو البنت أو الأخ أو الأخت أو أحد وألدي الزوج أو الزوجة (٥) ايام.
- وبذلك يتبين ان هذه القواعد التنظيمية قانون العمل وجدت لحماية شخص العامل واسرته وممارسة الدور المنشود للتوازن بين العمل والحياة العائلية.

المطلب الثاني

الاستفادة من مرونة اجراءات العمل

تعد هذه من احدى الظواهر الحرجة العرضية التي اثارت الجدل في الاقتصاد الرقمي، والتي حاولت التخفيف حدة التنظيم الحقيقي في مقابل اعادة التنظيم والتنظيم المرن والمرونة، والمتمثل بالابتكار في تخفيف وطئه الأنظمة الشمولية، وشيوع صيغ العمل القصير الامد والمؤقتة(العمل المؤقت والطارئ أو الأعمال القصيرة الأمد) إلا أنها تعد نموذجية للنشاط الاقتصادي ما بعد المادي وهو منتشر وفقاً للإحصائيات الأخيرة في النشاط الاقتصادي القديم، وان التحليل الدقيق لهذه الظاهرة يشير إلى أنه لا جدوى من العمل بأحكام احادية الجانب فيما يخص الغياب المتزايد للاستقرار والعدالة(المساواة) المرتبطة بهذه الظاهرة، إذ إن الأنماط المتنوعة من العمل المؤقت فضلاً عن تدرجاتها المختلفة من التنظيم، فهي توفر فرص عمل وهذا يقود إلى نسبة توظيف جيدة لأولئك الطالبين للعمل^(١).

(1) Bruno Caruso: Op.cit,p6



ومن الاشكال الجديدة المستحدثة في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ فالشكل الأول (العمل المؤقت) والذي عرفته المادة (١٠ / ١) بانه: (العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وانجازه مدة محددة) وبالتالي يتبين ان قانون العمل اعطى نفس الحقوق التي يتمتع العامل بعقد عمل دائم^(١).

اما بالنسبة إلى الشكل الثاني فنجد (العمل الجزئي)، والذي عرفته المادة (١٣/١) بانه (العمل الذي يتم في ساعات عمل تقل عن ساعات العمل اليومية الاعتيادية المنصوص عليها في هذا القانون، سواء كان العمل يؤدي بصورة يومية أو لبعض ايام الاسبوع وتحتسب ساعات العمل تلك على اساس اسبوعي أو على اساس المتوسط في مدة استخدام معينة) .

يتبين ان هناك اشارة من المشرع من اعتراف بذلك العمل وازدادت صفة الحماية عليه واعتبره بمنزلة العمل الاعتيادي.

اما بالنسبة إلى الشكل الثالث فيكون العمل عن بعد، والذي اصبح من اكثر الامور شيوعاً للأشخاص الذين يقومون بأعمالهم من المنزل بدلا من الذهاب إلى مقر العمل، هذا العمل مفيد للعاملين من خلال السماح لهم لتنظيم اعمالهم واحتياجاتهم الشخصية والعائلية، وتقليل نفقات الذهاب والاياب للعمل، وكذلك يساعد على استيعاب الموظفين غير القادرين على مغادرة المنزل النساء أو بسبب اعاقة معينة^(٢)، الا انه لم يصدر من المشرع العراقي أي قواعد تنظيمية تنظم العمل عن بعد.

المطلب الثالث

الاستفادة من السياسات الرعوية

ان منظمة العمل الدولية اعتمدت الاتفاقية العمال ذو المسؤوليات العائلية رقم (١٥٦) في العام ١٩٨١، والتي تهدف إلى ضمان المساواة في الفرص والمعاملة

(١) المادة (٣٨/٣) ثالثاً) من قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) باتريشيا روثيو: دور ممارسات التوازن بين العمل والحياة من أجل تحسين الأداء التنظيمي، بحث منشور على شبكة المعلومات الدولية الانترنيت على الرابط التالي: <https://www.ersj.eu>

للعاملين من الجنسين، وتهدف الاتفاقية إلى تعزيز السياسات التي تحد من الصراع بين العمل والحياة العائلية ومكافحة التمييز الناتج عن تلك المسؤوليات العائلية، وتذهب هذه الاتفاقية إلى اتخاذ تدابير من أجل، حضر التمييز في العمل ضد العمال ذوي المسؤوليات العائلية، كذل دعم شروط العمل التي تسمح بإقامة توازن بين العمل والاسرة، وكذلك تطور خدمات الاطفال، توفير تدريب مناسب للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، وكذلك الاستفادة الضمان الاجتماعي^(١).

لذا تمثل رعاية الطفل من التحديات الكبيرة لأولياء الامور العاملين خاصة في الدول التي يكون دعمها محدود، كما يعتبر احد الأسباب الرئيسة إلى تسرب المرأة من العمل بالنسبة إلى الرجل ويمكن للعاملين في القطاع الخاص من القيام بعمل ايجابي بتوفير المساعدة لرعاية الاطفال مثل خدمات الرعاية للأطفال في مكان العمل وإعانات رعاية الاطفال ودعم الاشخاص المعاقين الذين يحتاجون إلى من يعيهم وغيرها من الفوائد الطيبة التي يحتاجونها^(٢).

إلا أنّ ما عليه التطور الذهني والمتعلقة بدور الأبوين، فإن (اجازة الابوة) تعد عنصراً اساسياً للتوفيق بين العمل والحياة العائلية للرجل ولمساعدة المرأة، فإن الرجل قد يميل إلى أخذ عطلة عند اقتراب موعد ولادة طفله، والتي أصبحت من الأمور المشاعة في العالم مما يعكس التطور الثقافي ودور الوالدين، وحاجة الرجال والنساء للتوفيق بين العمل والحياة العائلية، وهذا التحول في الآراء والعلاقات يؤدي إلى مقاربات تراعي التوازن بين الجنسين من خلال تقديم الرعاية والعمل غير المدفوع الأجر^(٣).

اما بالنسبة إلى الرعاية لكبار السن الذين يكونون احوج من أي وقت مضى إلى الرعاية، وهو يكون على الغالب الاعم فقد شريكته أو شريكة في الحياة أو أصدقائه أو

(١) اتفاقية العمال ذو المسؤوليات العائلية رقم (١٥٦) في العام ١٩٨١.

(٢) العمل والاسرة خلق مكان عمل صديق للاسرة: مصدر سابق، ص٤.

(٣) عالم العمل: المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللانق، مجلة منظمة العمل الدولية، ع (٦٥)، تشرين اول / اكتوبر، ٢٠٠٩، ص٨.



معارفه فيعاني الم الوحدة والمفارقة^(١)، فأصبح دعم العمال والقائمين على رعاية كبار السن اكثر اهمية بالنسبة إلى اصحاب العمل الذين يكون همهم هو الحفاظ على عمال اقوياء وملتزمين معه ليحقق اكثر انتاجية، الا انه وفق لتقديرات شركة مت لايف عدم دعم العمال المسؤولين عن رعاية الاشخاص كبار السن قد يكلف الشركات ٣٤ مليار دولار امريكي بسبب انخفاض الانتاجية والتغيب عن الدوام وارتفاع تكاليف الرعاية الصحية، الا انه من المفترض من الشركات ان تقدم المعونات لكبار السن والتوقف عن العمل باجر من اجل المراجعات الطبية لكبار السن^(٢)

المطلب الرابع

الاستفادة من الخدمات الاجتماعية العمالية

تعد الخدمة الاجتماعية من الوسائل الانشائية للضمان الاجتماعي، والتي تسلط عملها على الجانب الشخصي والنفساني لتلك القوى العاملة المشمولة بأنظمة الضمان الاجتماعي، من خلال تشخيص عللهم الجسمانية والنفسانية، ووضع الوصفات العلاجية المناسبة التي تمكنهم من القيام بالعمل المنتج الذي يناسب تلك القدرات المهنية^(٣).

الا ان الخدمة الاجتماعية في الوقت الحاضر اصبحت من الامور الضرورية التي لا يمكن الاستغناء عنها في الوقت الحاضر، من خلال مساعدة كل من أصحاب العمل والعمال على توفير الاجواء الملائمة لتنظيم العمل واشباع حاجات العمال الإنسانية^(٤).

الا ان الذي يقوم بهذا الدور اخصائيو اجتماعيون يتصلون بالأسرة المستفيدة من اعانات الضمان الاجتماعي، ويبحثون عن الأمراض النفسية المسببة مثلا في

(١) د. حسن شحاته سغان: مصدر سابق، ص ٢٣٧.

(٢) العمل والاسرة خلق مكان عمل صديق للأسرة: مصدر سابق، ص ٥.

(٣) د. محمد مبارك حجبر: الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية حقوق بجامعة القاهرة، دار الهنا للطباعة والنشر، ١٩٥٦، ص ١١٤.

(٤) محمد كامل البطريق: مصدر سابق، ص ٣٦٠.

بطالة ربّ الأسرة ويرشدونه إليها، أو مساعده في الالتحاق بدورات التأهيل والتدريب المهني، أو ارشاده إلى انسب الوسائل التي تمكنه من كسب عيشه، كما يدلونه عن الخدمات الاجتماعية، التي يمكن الاستفادة منها بالمجان، وكذلك تقديم النصح لأفضل وانسب الطرق لانفاق الاعانات لتعود عليهم بالنفع، وكذلك كيف يمكن استثمار فائض أعانتهم أو دخولهم بأفضل نواحي الاستثمار والتي تعود عليهم بالنفع^(١).

ومن تلك الخدمات العمالية المتعلقة بالخدمات الاجتماعية الصحية أو تلك المتعلقة بالخدمات الثقافية، وفي النهاية خدمات الإسكان العمالي للعامل واسرته باعتبارها الملاذ الامن لهم.



(١) د. محمد مبارك حجير: مصدر سابق، ص ١١٤ ١١٦.



الخاتمة

لا بد لنا في ختام هذه الدراسة أن نحدد أهم الاستنتاجات والتوصيات التي خلصنا إليها في نقطتين وكما يأتي:

أولاً: الاستنتاجات: أفضت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها:

١. هناك مجموعة من الحقوق التي وضعها المشرع والتي تعد من الاحكام الامرة التي لا يجوز مخالفتها للتوازن بين العمل والحياة، ومنها فترات الاستراحة والاجازات التي تتمتع بها القوى العاملة.

٢. اعطى المشرع للأعمال المؤقتة والقصيرة نفس الحقوق للعقود الدائمة والتي بدورها اعطت نوع من القدرة للرجال والنساء في ممارسة التوازن ورعاية الاشخاص الذين يكونون بأشد الحاجة إلى الرعاية الاجتماعية.

٣. ازدياد الوعي المجتمعي وتغير في المواقف والتقاليد الاجتماعية بالنسبة للمرأة بزيادة ثقافتها التعليمية، وبدخولها سوق العمل، وزيادة الوعي للرجال بتشارك المسؤولية بين النساء والرجال فاصبح من محتومات ومتطلبات الموازنة بين العمل والحياة العائلية.

٤. ان هناك من الأسباب تؤدي إلى عدم التوازن منها أسباب اجتماعية تتعلق بالعبادات والتقاليد الاجتماعية، وأسباب اقتصادية تتعلق بتحولات قانون العمل والنقشف، وأسباب ديموغرافية تتعلق بشيخوخة السكان.

٥. ان هناك من التدابير الصديقة لتوازن المسؤولية بين العمل والحياة العائلية من خلال الاستفادة من نظم الاستراحة والاجازات وكذلك الاستفادة من مرونة اجراءات قانون العمل، وكذلك الاستفادة من السياسات الرعوية الداعمة للتوازن، وكذلك الاستفادة من الخدمات الاجتماعية بفروعها الصحية والثقافية والاسكانية.

ثانياً: التوصيات: في ضوء الاستنتاجات أعلاه، نوصي على المشرع العراقي ما يأتي:

١- ربط ان كل من سياسة العمل والترابط الاجتماعي والتي تضمن المساواة وتكافؤ الفرص للقوى العاملة من اجل تحقيق العدالة الاجتماعية .

٢- دعوة المشرع العراقي إلى تنظيم مسألة العمل عن بعد في صلب قانون العمل العراقي النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥) باعتباره من العقود الناجحة للتوازن بين العمل والحياة العائلية

٣- ندعو المشرع العراقي في قانون الضريبة إلى اعطاء حوافز ضريبة تشجيعية للمؤسسات التي تقوم بتشغيل القوى العاملة أو اصحاب عمال لأولئك المستفادين من نظام الاعالة لأسر كبار السن والمعاقين.

٤- نتمنى من المؤسسات الراعية للمسؤولية الاجتماعية والتي تعطي شهادة الايزو للمواصفات العالمية للشركات والمؤسسات العاملة ان يدخل مسألة التوازن بين العمل والحياة العائلية من القياسات (الدرجات المعتمدة) المتطلبة للجودة العالمية.

٥. ندعو وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ان يكون لها دورها الفعال من خلال مفتشي العمل بالتركيز على مسألة تنظيم وقت العمل والاستراحة والاجازات التي يحصل عليها العامل.

٦- ندعو المشرع العراقي إلى التصديق على الاتفاقية الدولية (اتفاقية العمال ذو المسؤوليات العائلية) رقم (١٥٦) في العام ١٩٨١ كونها العلاج الناجع للتوازن بين العمل والحياة العائلية.



المصادر

أولاً: الكتب باللغة العربية

أ- الكتب العامة:

١. د. احمد حسن البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية" علاقات العمل الجماعية " الكتاب الأول: النقابات العمالية، ج٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
 ٢. د. احمد كمال احمد: منهاج الخدمة الاجتماعية في خدمة الجماعة، مكتبة الخانجي،، القاهرة، بلا سنة نشر.
 ٣. د. حسن شحاته سعفان: الخدمة الاجتماعية ميدانها وتاريخها وبرامجها ومناهجها، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، بلا سنة نشر .
 ٤. د. رعد سامي عبد الرزاق التميمي: العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، ط١، دار دجلة، الاردن، ٢٠٠٨.
 ٥. د. صادق مهدي السعيد: اقتصاد وتشريع العمل، ط٢، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٦٩.
 ٦. د. فتحي المرصفاوي: النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، ليبيا، ١٩٧٣.
 ٧. د. عزيز إبراهيم: شرح قانون العمل العراقي " تنظيم علاقات العمل الفردية، ج١، مطبعة جامعة بغداد، ١٩٧٥.
 ٨. د. غالب علي الدوادي: شرح قانون العمل وتعديلاته" دراسة مقارنة"، ط٣،، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٤.
 ٩. د. محمد حلمي مراد: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط٥، دار القلم، القاهرة، ١٩٦٧
 ١٠. د. محمد عزيز: اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٥٨.
 ١١. محمد كامل البطريق: الخدمة الاجتماعية مهنة ذات علم وفن" دراسة تحليلية لتطور الخدمات الاجتماعية واساليب العمل بها، ط٢، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٦٢.
 ١٢. د. محمد مبارك حجبر: الضمان الاجتماعي . دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية حقوق جامعة القاهرة، دار الهنا للطباعة والنشر، ١٩٥٦.
- ب: الرسائل والاطاريح الجامعية:
- اهداء باسم داود الخفاجي: الخدمات الاجتماعية العمالية، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة النهريين.

ت: البحوث والدوريات:

- ١ - إينريكيه رومان - موري وإيفين فونتين أورتيث: تتقلّ الموظفين فيما بين الوكالات، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة في المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، تقرير الجمعية العامة للأمم المتحدة في الدورة السادسة والستون، جنيف، ٢٠١١.
 - ٢- الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم " منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي الدورة ١٠٣، من منشورات مكتب العمل الدولي التقرير الخامس (١)، جنيف، سويسرا، ٢٠١٤.
 - ٣- الاقتصاد غير المنظم من خلال ادبيات ومعايير العمل العربية: منظمة العمل العربية، ورشة عمل حول دور النقابات في حماية حقوق العمال في اطار الاقتصاد غير المنظم، دمشق، ٢٠٠٦.
 - ٤- التوازن بين العمل والحياة الخاصة: منشورات منظمة العمل الدولية بدورته (٣١)، جنيف، ٢٠١١.
 - ٥- الندوة القومية حول " هجرة وتنقل العمالة العربية لدعم فرص التشغيل: منظمة العمل العربية، تونس، ١٩-٢١/١١/٢٠١٤ .
 - ٦- تقرير التنمية البشرية ٢٠٠٩: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة: التغلب على الحواجز: قابلية التنقل البشرية والتنمية: ترجمة: امل التريزي، مركز معلومات الشرق الاوسط، القاهرة، ص٤٣.
 - ٧- خيارات نحو تنمية بديلة ونمو تشاركي وتضميني " مقاربة عمالية": منظمة العمل الدولية، مشروع تعزيز قدرات منظمة العمل الدولية، ط١، بيروت، لبنان، ٢٠١٤.
 - ٨- عالم العمل: المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق، مجلة منظمة العمل الدولية، ع (٦٥)، تشرين اول / اكتوبر، ٢٠٠٩.
 - ٩- عالم العمل، الانتعاش من الازمة، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد (٦٦)، كانون الأول/ديسمبر، ٢٠٠٩.
 - ١٠- عالم العمل، الترويج إلى الانتعاش يركز على الوظائف، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد ٧٠، بيروت، اذار / مارس، ٢٠١١.
- ث: المصادر الالكترونية:
- ١- التوازن بين العمل والحياة: تقرير منشور على موقع ويكيبيديا الموسوعة الحرة، شبكة المعلومات الدولية الانترنيت وعلى الرابط التالي: <https://ar.wikipedia.org/wiki>.
 - ٢- العمل والاسرة خلق مكان عمل صديق للاسرة: تقرير منشور لمنظمة العمل الدولية على شبكة المعلومات الدولية الأنترنيت على الموقع التالي: www.ilo.org/ged.
 - ٣- القرار منشور في موقع سكاى نيوز الاخباري في ١٥ مارس ٢٠١٨، على شبكة المعلومات الدولية الانترنيت على الرابط التالي: <https://www.skynewsarabia.com>



٤ باتريشيا روتيو: دور ممارسات التوازن بين العمل والحياة من أجل تحسين الأداء التنظيمي، بحث

منشور على شبكة المعلومات الدولية الانترنيت على الرابط التالي: <https://www.ersj.eu>

٥- باتو ميناكشي وفينكاتا سوبراهمانيام وآخرون: أهمية التوازن بين العمل والحياة، بحث منشور على

شبكة المعلومات الدولية الانترنيت وعلى الرابط التالي: <http://www.iosrjournals.org>.

٦ - جيم بيرد: توازن الحياة مع العمل للقيام بذلك الحق وتجنب المخاطر، مقال مقبول للنشر في

مجلة علاقات العمل اليوم، مجلد ٣٣، خريف ٢٠٠٦، منشور على شبكة المعلومات الدولية

الانترنيت على الرابط التالي: <http://www.worklifebalance.com>

ج: الاتفاقيات الدولية:

١. اتفاقية الاجازات مدفوعة الاجر رقم (٥٢) لعام (١٩٣٦م).

٢. اتفاقية العمال ذو المسؤوليات العائلية رقم (١٥٦) لعام (١٩٨١م).

ح: القوانين

١. قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة (٢٠١٥).

ثانيا: المصادر باللفة الاجنبية

1. Alan Hyde: Employee Organization and Employment Law in the Changing us Labor market: America moves Toward Shorter –Time Jobs, universita degli studi Catania.
2. Grzywacz JG, Carlson DS: Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. Advances in Developing Human Resources. 2007.
3. Bruno Caruso: the future of Labour " Traditional models of Social protection and a new Constitution of Social Rights ,universita degli studi Catania.
4. Jean – Claude Javillier: Droit du Travail, 6 Edition, Librairie General de droit et de Jurisprudence, paris, 1998.

المخلص:

نبحث في هذه الدراسة الدور المنشود للتوازن بين العمل والحياة العائلية الذي يمكن أن يلعبه القطاع الخاص في هذا المجال في ظل ما هو شائع من نظام عالمي جديد يتكلم عن المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين ومسئوليتها المشتركة في الارتقاء بمستوى العمل والاسرة، فمن خلال الاستفادة من تشريعاتها والتي تدل مضامينها على التوازن وخاصة في الاعمال الطويلة الامد وهذا هو الاصل، اما بالنسبة إلى الاعمال القصيرة الامدة فمن الممكن الاستفادة منها كالعامل الموقت والعمل الجزئي، والعمل عن بعد، بتحقيق فرص العمل للشباب العاطلين والباحثين عن العمل والذين لهم التزامات رعية، مما افضت إلى وضع التزامات على تلك الجهات المشغلة للقوى العمالية على تطبيق تلك القوانين المقررة لوقت الاستراحات والاجازات التي تفضي إلى تحقيق الصحة العمالية للعمال، والسلامة المهنية لتلك القدرات المهنية المؤهلة للعمل في تلك المشاريع.



ABSTRACT:

In this study, we examine the desired role of the balance between work and family life that can be played by the private sector in this area in light of what is common in the new global system that speaks about equality and equality of opportunities between the sexes and their common responsibility in improving the level of work and family. This is the origin of the content. For short-term work, it is possible to take advantage of temporary work, part-time work and remote work, by creating employment opportunities for unemployed and jobless youth who have obligations. Of which led to the development of obligations on operators of those parties to the forces of labor on the application of those laws prescribed time breaks and vacations that are conducive to the achievement of workers' health workers, occupational safety and for those professional capacities are eligible to work in those projects .